

ISSN : 2615-1995, E-ISSN : 2615-0654
J. Madani., Vol. 5, No. 1, Maret 2022 (1 - 18)
©2018 Lembaga Kajian Demokrasi
dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)
<https://doi.org/10.33753/madani.v5i1.167>



Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Departement Food And Beverage pada Gran Melia Hotel, Jakarta Selatan

Syarifah Ida Farida

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
dosen01477@unpam.ac.id

Lukman Hakim

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
aroexlukman@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Departement Food and Beverage Pada Gran Melia Jakarta Selatan, untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan Departement Food and Beverage pada Gran Melia Hotel Jakarta Selatan, untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Departement Food and Beverage pada Gran Melia Hotel Jakarta Selatan. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif, yaitu melalui pendekatan, pengumpulan data dan analisa menggunakan statistic. Data yang digunakan melalui teknik observasi, angket (kuesioner sebanyak 90 responden) dan kepustakaan. Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji koefisien korelasi, uji regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji auto korelasi, dan uji hipotesis (uji t dan uji f). Nilai signifikan F sebesar 0.000 (<0.05) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Nilai R (koefisien korelasi) adalah 0,629. Maka dapat diartikan drajat hubungan antara variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan merupakan korelasi kuat. Nilai koefisien determinasi (R) tersebut diperoleh sebesar 39,6%. Sedangkan selebihnya sebesar 60,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X_1 (kompensasi) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah sebesar $0.008 < 0.05$ dan nilai thitung $2,711 > 1,987$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a1} diterima yang berarti terdapat pengaruh X_1 terhadap Y. Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X_2 (motivasi) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai thitung $6,984 > 1,987$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a2} diterima yang berarti terdapat pengaruh X_2 terhadap Y. Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X_1 (kompensasi) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah sebesar $0.008 < 0.05$ dan nilai thitung $2,711 > 1,987$ dan Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X_2 (motivasi) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai thitung $6,984 > 1,987$, sehingga dapat disimpulkan H_{a1} dan H_{a2} diterima berarti terdapat pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y secara bersama. Hal ini berarti Kompensasi dan Motivasi cukup memiliki peranan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan Departement Food and Beverage pada Gran Melia Hotel Jakarta Selatan.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine how the influence of compensation and motivation on employee performance at the Food and Beverage Departement Gran Melia South Jakarta, to find out how compensation affects employee performance at the Food and Beverage Departement Gran Melia Hotel South Jakarta, to find out how the influence of motivation on employee performance at the Food and Beverage Departement Gran Melia Hotel South Jakarta. The method used in this research is quantitative method, namely through the approach, data collection and analysis using statistics. The data used through observation techniques, questionnaires (questionnaire as many as 90 respondents) and literature. The analysis method used in this research is descriptive test, validity test, reliability test, correlation coefficient test, simple linear regression test, multiple linear regression test, determination coefficient test, normality test, heteroscedasticity test, auto correlation test, and hypothesis testing (test t and f test). The significant value of F is 0.000 (<0.05), it can be concluded that the hypothesis is accepted, meaning that the compensation and motivation variables have a positive and significant effect together on employee performance. The R value (correlation coefficient) is 0.629. So it can be interpreted that the relationship between compensation and motivation variables on employee performance is a strong correlation. The coefficient of determination (R) was obtained at 39.6%. Meanwhile, the remaining 60.4% is influenced by other factors not discussed in this study. It is known that the significant value for the effect of X_1 (compensation) on Y (employee performance) is 0.008 <0.05 and the value of tcount is 2.711 > 1.987 , so it can be concluded that H_{a1} is accepted, which means that there is an effect of X_1 on Y. It is known that the significant value for the effect of X_2 (motivation) to Y (employee performance) is 0.000 <0.05 and the tcount value is 6.984 > 1.987 , so it can be concluded that H_{a2} is accepted, which means there is an effect of X_2 on Y. It is known that the significant value for the effect of X_1 (compensation) on Y (employee performance) is 0.008 <0.05 and the tcount value of 2.711 > 1.987 and it is known that the significant value for the influence of X_2 (motivation) on Y (employee performance) is 0.000 <0.05 and the tcount value is 6.984 > 1.987 , so it can be concluded that H_{a1} and H_{a2} are accepted, meaning that there is an influence of X_1 and X_2 on Y together. This means that compensation and motivation have a sufficient role in improving employee performance at the Food and Beverage Departement Gran Melia Hotel South Jakarta.

Keywords : Compensation, Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik mungkin, sehingga mampu memberikan output optimal.

Kinerja karyawan dapat diketahui atau dinilai berdasarkan kemampuan teknis dalam bekerja, sehingga karyawan tersebut akan memiliki pengalaman dan pelatihan sebelum bekerja (Astuti & Sudharma, 2013). Kinerja karyawan yang tidak baik secara langsung akan berpengaruh terhadap aktifitas suatu organisasi ataupun perusahaan sehingga dapat mengganggu stabilitas organisasi atau perusahaan tersebut. Apabila

permasalahan tersebut tidak diatasi dengan baik akan menyebabkan terganggunya pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, diperlukannya berbagai macam pendekatan untuk dapat mengatasi masalah tersebut.

Gran Melia Hotel adalah sebuah bisnis yang bergerak dalam bidang jasa akomodasi pariwisata atau perhotelan yang menyediakan fasilitas-fasilitas penyewaan kamar dan juga ruang-ruang meeting yang dibutuhkan oleh pelanggan. Hotel yang berlokasi di Kuningan Jakarta ini memiliki konsep hotel bisnis, yang target utamanya adalah kantor-kantor di sekitar kuningan, juga wilayah Jakarta dan juga kantor-kantor di daerah Jawa Barat. Pada awal setiap karyawan Daily Worker (DW) mereka diberikan kepastian untuk mendapatkan kesempatan untuk diangkat menjadi staff, yaitu dengan sitem Probation yaitu dengan

melihat kinerja mereka selama 3 bulan.

Setiap perusahaan tidak akan pernah lepas dari hal pemberian reward atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan kualitas kerja karyawan, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi untuk mendukung kinerja yang baik, yang juga diharapkan dapat memotivasi karyawan-karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Menurunnya kinerja karyawan di Gran Melia Hotel Jakarta Selatan khususnya pada departement food and beverage dapat disebabkan oleh beberapa faktor yang dipacu pada standar kerja yang telah diterapkan oleh Gran Melia Hotel dengan beberapa indikator yang telah ditetapkan oleh Gran Melia Hotel.

Berdasarkan data Kinerja Karyawan pada Gran Melia Hotel Jakarta Selatan dengan beberapa indikator pengukur Kinerja Karyawan yang telah ditetapkan oleh Gran Melia Hotel mengidentifikasi adanya Kinerja Karyawan yang kurang baik. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil indikator-indikator Kinerja Karyawan dari seluruh karyawan yang bekerja pada Gran Melia Hotel yang dikategorikan cukup. Artinya masih adanya karyawan pada Gran Melia Hotel yang masih memiliki kinerja di bawah standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka.

Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kompensasi menjadi penggerak seseorang melakukan kegiatan guna

mendapatkan hasil yang terbaik, motivasi kerja pegawai perlu ditingkatkan agar pegawai dapat melaksanakan kinerja yang terbaik, sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik.

Kompensasi di Gran Melia Hotel Jakarta sudah cukup baik dalam pelaksanaannya, namun belum secara keseluruhan karena sebagian karyawan tidak mendapatkannya karena perbedaan status karyawan yang ada. Motivasi di Gran Melia Hotel Jakarta masih sangat kurang untuk pengembangan karyawannya, seperti belum dilaksanakannya promosi jabatan bagi karyawan daily worker (DW) yang sudah bekerja lebih dari satu tahun bekerja, yang diharapkan dapat memotivasi karyawan lainnya untuk bekerja lebih giat lagi.

Selain itu pada tahun 2018 sampai 2019 ini juga kondisi hotel sudah sangat ramai, dari kamar-kamar yang full booked, ruang-ruang meeting yang setiap harinya terisi oleh peserta-peserta meeting dan hampir setiap weekend selalu ada wedding party yang tentunya membutuhkan faktor pendorong semangat kerja dan juga yang dapat memotivasi para karyawan untuk bekerja lebih maksimal lagi yaitu dengan pemberian kompensasi secara langsung.

Di samping itu motivasi kerja juga dipengaruhi oleh perasaan aman dalam bekerja, gaji yang adil dan kompetitif serta lingkungan kerja yang menyenangkan. Salah satu upaya dalam mempertahankan kinerja pegawai adalah dengan cara memperhatikan motivasi pegawai yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kinerja berkaitan dengan tingkat absensi, semangat kerja, keluhan-keluhan, ataupun masalah vital organisasi. Pegawai merupakan salah satu faktor produksi yang penting dalam suatu organisasi, tanpa mereka betapa sulitnya organisasi mencapai tujuan, merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Dengan demikian tenaga kerja yang terampil dengan motivasi yang tinggi, maka organisasi telah mempunyai asset

yang mahal.

Nurchayani dan Adnyani menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali sebaiknya memberikan kompensasi secara adil, memotivasi karyawan dengan promosi jabatan (Nurchayani & Adnyani, 2016).

Tuwuhadi Pratamiaji dkk menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang. Sedangkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang. Hasil uji F menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang, dengan koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,297. Hal ini berarti 29,7% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu kompensasi dan motivasi, sedangkan sisanya yaitu 70,3% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini (Pratamiaji, Hidayat, & Darmawan, 2019).

Menurut Suwati (2013) kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil Pengujian dengan Uji t diketahui bahwa variabel kompensasi merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Hijau Samarinda (Suwati, 2013). Selain itu, Maria Ulfa juga meneliti bahwa pengaruh secara langsung antara kompensasi terhadap kinerja karyawan lebih kuat dibandingkan dengan pengaruh secara tidak langsung antara kompensasi terhadap kinerja

karyawan melalui motivasi kerja (Ulfa, Rahardjo, & Ruhana, 2013).

METODE

Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan korelasional, dimana data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kemudian diolah dengan statistik, selanjutnya ditafsirkan, dianalisis dan dideskripsikan sesuai dengan tujuan penelitian. Variabel Penelitian ini yaitu:

1. Variabel bebas adalah kompensasi dan motivasi
2. Variabel terikat adalah kinerja karyawan

Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi yang dijadikan obyek penelitian ini adalah pegawai di F&B *Departement* pada hotel Gran Melia, yang mencakup seluruh pegawai dalam perusahaan dan terdiri dari *Food & Beverage Product* dan *Food & Beverage Service*, yang berjumlah 90 orang.

Dalam pengambilan sampel dapat menggunakan sampling jenuh. "Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel" (Sugiyono, 2017). Dalam menentukan sampel, penulis menggunakan kuesioner dari populasinya adalah seluruh pegawai di F&B *Departement* pada Gran Melia Hotel yang berjumlah 90 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber skunder.

1. Data Primer

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017). Data primer diperoleh dari responden melalui observasi, kuesioner, serta interview/wawancara yang berkaitan dengan pertanyaan penelitian.

2. Data Sekunder

Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pengumpulan data sekunder yang dilakukan dari penelitian ini adalah dengan studi literature/studi kepustakaan dan dokumen, dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji, serta menelaah literatur-literatur yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti.

Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen untuk kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert dan skala interval.

1. Skala Likert

Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017). Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur untuk menjadi indikator variabel Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan yang akan diawali oleh pertanyaan dengan alternatif jawaban.

2. Skala Interval

Skala yang memiliki urutan dan memiliki interval atau jarak yang sama antara kategori atau titik-titik terdekatnya (Istijanto, 2016).

Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan setelah data dari responden atau sumber data lain terkumpul (Sugiyono, 2017). Kegiatan dalam analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari wawancara, catatan lapangan dan kuesioner dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Data yang terkumpul selanjutnya diuji dan dianalisis dengan statistical product and service solution (SPSS). Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut Analisis Deskriptif, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisa

Koefisien Korelasi, Uji Regresi, Analisa Koefisien Determinasi, Uji Asumsi Klasik dan Analisis Uji Hipotesis.

HASIL

Dari hasil kuesioner pada variabel Kompensasi dapat diketahui jawaban dari masing-masing indikator dan pernyataan sebagai berikut:

1. Gaji

Berdasarkan hasil olah data dapat diketahui indikator gaji yang rata-ratanya nilai paling tinggi adalah pernyataan Gaji yang diberikan sesuai dengan pengalaman dan lamanya kerja karyawan dengan hasil 4,41, sedangkan untuk nilai rata-rata terendahnya yaitu pernyataan Gaji di atas UMR dengan hasil 3,50.

3. Upah

Berdasarkan hasil olah data dapat diketahui indikator upah yang rata-ratanya nilai paling tinggi adalah pernyataan Upah diberikan kepada orang yang tepat dengan hasil 4,37, sedangkan untuk nilai rata-rata terendahnya yaitu pernyataan Upah di bayarkan dengan jumlah yang tepat dengan hasil 4,24.

4. Bonus

Berdasarkan hasil olah data dapat diketahui indikator bonus yang rata-ratanya nilai paling tinggi adalah pernyataan Bonus dalam bentuk uang yang diberikan kepada karyawan sudah cukup adil dan layak dengan hasil 4,40, sedangkan untuk nilai rata-rata terendahnya yaitu pernyataan Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur dengan hasil 4,33.

5. Insentif

Berdasarkan hasil olah data dapat diketahui indikator insentif yang rata-ratanya nilai paling tinggi adalah pernyataan Insentif yang diberikan selalu mengalami peningkatan dengan hasil 4,32, sedangkan untuk nilai rata-rata terendahnya yaitu pernyataan Insentif yang diberikan memuaskan dengan hasil 4,17.

6. Kompensasi tidak langsung

Berdasarkan hasil olah data dapat diketahui indikator kompensasi tidak langsung yang rata-ratanya nilai paling tinggi adalah pernyataan Perusahaan memberikan tunjangan cuti bagi

karyawan dengan hasil 4,41, sedangkan untuk nilai rata-rata terendahnya yaitu pernyataan Karyawan diberikan asuransi kesehatan dengan hasil 2,80.

Melihat penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa, instrumen variabel Kompensasi (X_1) menunjukkan total skor sebesar 3686 dan rata-rata skor 4,09 dan masuk kedalam rentang kategori Baik, serta skor jawaban Sangat Setuju (SS) sebesar 36,22%, Setuju (S) sebesar 43,56%, Ragu-Ragu (RR) sebesar 13,78%, Tidak Setuju (TS) sebesar 6,44% dan Sangat Tidak Setuju (STS) sebesar 0%.

Variabel Kompensasi (X_1) dengan skor tertinggi yaitu instrumen no 1 dengan indikator gaji yang diberikan sesuai dengan pengalaman dan lamanya kerja karyawan, yang mendapatkan skor rata-rata tertinggi sebesar 4,41. Selanjutnya instrumen yang harus ditingkatkan adalah pada no 10 dengan indikator karyawan diberikan asuransi kesehatan, yang mendapatkan skor rata-rata terendah sebesar 2,80. Pada instrumen ini seharusnya perusahaan memastikan karyawan diberikan asuransi kesehatan, sehingga jika terjadi hal yang tidak diinginkan, kemungkinan tersebut bisa merasa terlindungi dengan adanya asuransi untuk karyawan.

Dari hasil kuesioner pada variabel motivasi dapat diketahui jawaban dari masing-masing indikator dan pernyataan sebagai berikut.

1. Prestasi

Indikator prestasi yang rata-ratanya nilai paling tinggi adalah pernyataan Pihak perusahaan peduli atas prestasi kerja yang dicapai dengan hasil 4,38, sedangkan untuk nilai rata-rata terendahnya yaitu pernyataan Penilaian prestasi kerja sudah memperhatikan integritas karyawan dengan hasil 3,46.

2. Pengakuan

Indikator pengakuan yang rata-ratanya nilai paling tinggi adalah pernyataan Karyawan selalu dipuji atas hasil kerja yang baik dengan hasil 4,42, sedangkan untuk nilai rata-rata terendahnya yaitu pernyataan Karyawan mendapat dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan rekan kerja dengan

hasil 4,27.

3. Suasana Kerja

Indikator suasana kerja yang rata-ratanya nilai paling tinggi adalah pernyataan Fasilitas di tempat bekerja sangat mendukung dalam kelancaran bekerja dengan hasil 4,38, sedangkan untuk nilai rata-rata terendahnya yaitu pernyataan Suasana lingkungan tempat kerja aman dan nyaman dengan hasil 4,30.

4. Kesejahteraan

Indikator kesejahteraan yang rata-ratanya nilai paling tinggi adalah pernyataan Perusahaan menyediakan program pemberian kartu kredit bagi karyawan dengan hasil 4,28, sedangkan untuk nilai rata-rata terendahnya yaitu pernyataan Program asuransi yang diberikan perusahaan cukup baik dengan hasil 4,18.

5. Penghargaan

Indikator penghargaan yang rata-ratanya nilai paling tinggi adalah pernyataan Adanya pemberian penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan hasil 4,42, sedangkan untuk nilai rata-rata terendahnya yaitu pernyataan Adanya promosi jabatan yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan dengan hasil 2,92.

Melihat penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa, instrumen variabel Motivasi (X_2) menunjukkan total skor sebesar 3690 dan rata-rata skor 4,10 dan masuk kedalam rentang kategori Baik, serta skor jawaban Sangat Setuju (SS) sebesar 34,78%, Setuju (S) sebesar 45,67%, Ragu-Ragu (RR) sebesar 14,33%, Tidak Setuju (TS) sebesar 5,22% dan Sangat Tidak Setuju (STS) sebesar 0%.

Variabel Motivasi (X_2) dengan skor tertinggi yaitu instrumen no 3 dengan indikator karyawan selalu dipuji atas hasil kerja yang baik, kemudian instrumen tertinggi selanjutnya yaitu no 9 dengan indikator adanya pemberian penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Kedua instrumen ini mendapatkan skor rata-rata tertinggi sebesar 4,42, selanjutnya instrumen yang harus ditingkatkan adalah no 10 dengan indikator adanya promosi jabatan yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan, yang

mendapatkan skor rata-rata terendah sebesar 2,92. Pada instrumen ini perusahaan harus selalu memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi, promosi juga dimaksudkan dapat memotivasi agar karyawan lebih semangat bekerja, berdisiplin tinggi dan meningkatkan produktifitas kerjanya.

Dari hasil kuesioner pada variabel kinerja dapat diketahui jawaban dari masing-masing indikator dan pernyataan sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Indikator kualitas kerja yang rata-ratanya nilai paling tinggi adalah pernyataan Karyawan selalu bekerja sesuai dengan kontrak kinerja yang sudah ditetapkan dengan hasil 4,31, sedangkan untuk nilai rata-rata terendahnya yaitu pernyataan Karyawan selalu berusaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan bidang pekerjaannya dengan hasil 4,29.

2. Kuantitas kerja

Indikator kuantitas kerja yang rata-ratanya nilai paling tinggi adalah pernyataan Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang telah ditetapkan perusahaan dengan hasil 4,48, sedangkan untuk nilai rata-rata terendahnya yaitu pernyataan Karyawan selalu menghasilkan volume pekerjaan yang sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan dengan hasil 4,29.

3. Tanggung jawab

Indikator tanggung jawab yang rata-ratanya nilai paling tinggi adalah pernyataan Menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan dengan hasil 4,32, sedangkan untuk nilai rata-rata terendahnya yaitu pernyataan Berani menerima resiko atas apa yang karyawan kerjakan dengan hasil 4,23.

4. Kerjasama

Indikator kerja sama yang rata-ratanya nilai paling tinggi adalah pernyataan Dapat membangun hubungan baik dengan sesama rekan kerja dengan hasil 4,26, sedangkan untuk nilai rata-rata terendahnya yaitu pernyataan Memberikan kontribusi kepada tim dalam setiap pekerjaan dengan hasil 4,24.

5. Inisiatif

Indikator inisiatif yang rata-ratanya nilai paling tinggi adalah pernyataan Bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan dengan hasil 4,31, sedangkan untuk nilai rata-rata terendahnya yaitu pernyataan Mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan dengan hasil 4,18.

Melihat penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa, instrumen variabel Kinerja (Y) menunjukkan total skor sebesar 3862 dan rata-rata skor 4,29 dan masuk kedalam rentang kategori Sangat Baik, serta skor jawaban Sangat Setuju (SS) sebesar 45,67%, Setuju (S) sebesar 40,33%, Ragu-Ragu (RR) sebesar 11,78%, Tidak Setuju (TS) sebesar 1,89% dan Sangat Tidak Setuju (STS) sebesar 0,33%.

Variabel Kinerja (Y) dengan skor tertinggi yaitu instrumen no 3 dengan indikator karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang telah ditetapkan perusahaan, yang mendapatkan skor rata-rata tertinggi sebesar 4,48, selanjutnya instrumen yang harus ditingkatkan adalah pada no 10 dengan indikator mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan, yang mendapatkan skor rata-rata terendah sebesar 4,18. Pada instrumen ini karyawan diharapkan mampu memberikan ide kreatif guna menemukan inovasi terbaru demi kemajuan perusahaan.

PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang meliputi Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan akan diuji secara statistik deskriptif seperti yang terlihat dalam tabel 1.

Tabel 1. Hasil analisis deskriptif

	N	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	90	40,96	3,681
Motivasi	90	41,00	3,342
Kinerja	90	42,91	3,716
Valid N (listwise)	90		

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 22 (2020)

Melihat tabel 1 menjelaskan bahwa pada variabel Kompensasi (X1) dengan rata-rata total jawaban 40,96 dan standar deviasi sebesar 3,681. Variabel Motivasi (X2) dengan rata-rata jawaban 41,00 dan standar deviasi sebesar 3,342. Sedangkan, pada variabel Kinerja (Y) jawaban dengan rata-rata total jawaban 42,91 dan standar deviasinya sebesar 3,716.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji pernyataan pada kuesioner yang telah disebar dan untuk mengetahui instrumen pernyataan valid atau tidak valid. Penelitian ini terdiri dari 5 indikator dengan jumlah 10 instrumen pernyataan. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 22, dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Uji validitas dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas Kompensasi, Motivasi dan Kinerja karyawan.

1). Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

Berdasarkan hasil olah data dari kuesioner yang diisi oleh responden dapat diketahui hasil uji validitas instrumen kompensasi dalam penelitian ini seperti yang terlihat pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil uji validitas variabel kompensasi (X1)

Pernyataan	Kompensasi (X1)		
	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,478	0,207	Valid
2	0,255	0,207	Valid
3	0,607	0,207	Valid
4	0,499	0,207	Valid
5	0,732	0,207	Valid
6	0,597	0,207	Valid
7	0,514	0,207	Valid
8	0,594	0,207	Valid
9	0,603	0,207	Valid
10	0,425	0,207	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 22 (2020)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa

untuk masing-masing pernyataan pada variabel Kompensasi (X1) seluruh item terbukti valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan lebih besar dari pada nilai r_{tabel}. nilai Correlated Item-Total Correlation pada setiap butir pernyataan untuk variabel Kompensasi seluruhnya lebih besar dari 0,207 (r_{tabel}), maka disimpulkan bahwa variabel Kompensasi adalah valid karena nilai terendah adalah 0,255 atau lebih besar dari 0,207.

2). Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

Berdasarkan hasil olah data dari kuesioner yang diisi oleh responden dapat diketahui hasil uji validitas instrumen motivasi dalam penelitian ini seperti yang terlihat pada tabel 3. Dari tabel di bawah ini dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Motivasi (X2) seluruh item terbukti valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan lebih besar dari pada nilai r_{tabel}. nilai Correlated Item-Total Correlation pada setiap butir pernyataan untuk variabel Motivasi seluruhnya lebih besar dari 0,207 (r_{tabel}), maka disimpulkan bahwa variabel motivasi adalah valid karena nilai terendah adalah 0,254 atau lebih besar dari 0,207.

Tabel 3. Hasil uji validitas variabel motivasi (X2)

Pernyataan	Motivasi (X2)		
	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,487	0,207	Valid
2	0,254	0,207	Valid
3	0,534	0,207	Valid
4	0,401	0,207	Valid
5	0,724	0,207	Valid
6	0,580	0,207	Valid
7	0,465	0,207	Valid
8	0,533	0,207	Valid
9	0,516	0,207	Valid
10	0,485	0,207	Valid

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22 (2020)

3). Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil olah data dari kuesioner yang diisi oleh responden dapat diketahui

hasil uji validitas instrumen kinerja dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil uji validitas variabel kinerja (Y)

Pernyataan	Motivasi (X2)		
	rhitung	r tabel	Keterangan
1	0,428	0,207	Valid
2	0,506	0,207	Valid
3	0,362	0,207	Valid
4	0,639	0,207	Valid
5	0,500	0,207	Valid
6	0,662	0,207	Valid
7	0,436	0,207	Valid
8	0,464	0,207	Valid
9	0,435	0,207	Valid
10	0,398	0,207	Valid

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22 (2020)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Kinerja (Y) seluruh item terbukti valid, karena nilai rhitung yang dihasilkan lebih besar dari pada nilai rtabel. nilai Correlated Item-Total Correlation pada setiap butir pernyataan untuk variabel Motivasi seluruhnya lebih besar dari 0,207 (rtabel), maka disimpulkan bahwa variabel motivasi adalah valid karena nilai terendah adalah 0,362 atau lebih besar dari 0,207.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh alat ukur dapat dipercaya. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konstan atau stabil dari waktu ke waktu. Butir pernyataan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika r_{α} positif atau lebih besar dari r_{tabel} maka pernyataan reliabel.
- Jika r_{α} negatif atau lebih kecil dari r_{tabel} maka pernyataan tidak reliabel.

Hasil pengujian reliabilitas instrumen variabel dapat disajikan sebagai berikut:

a. Kompensasi (X1)

Adapun hasil uji reliabilitas instrumen kompensasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil uji reliabilitas variabel kompensasi (X1)

		N	%
Cases	Valid	90	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	90	100,0

- Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22 (2020)

Tabel 6. Reliability statistics

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,700	10

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22 (2020)

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha adalah $0,700 > 0,60$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel Kompensasi dalam penelitian ini adalah Reliabel.

b. Motivasi (X2)

Adapun hasil uji reliabilitas instrumen motivasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil uji reliabilitas variabel motivasi (X2)

		N	%
Cases	Valid	90	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	90	100,0

- Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22 (2020)

Tabel 8. Reliability statistics

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,645	10

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22 (2020)

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa nilai

Cronbach's Alpha adalah $0,645 > 0,60$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel Motivasi dalam penelitian ini adalah Reliabel.

c. Kinerja (Y)

Adapun hasil uji reliabilitas instrumen kinerja dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 9. Hasil uji reliabilitas variabel kinerja (Y)
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	90	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22 (2020)

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha adalah $0,631 > 0,60$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel Kinerja dalam penelitian ini adalah Reliabel.

Tabel 10. Reliability statistics

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,631	10

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22 (2020)

Dari output ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha dari setiap instrumen variabel pada penelitian ini memiliki nilai $> 0,60$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa instrumen Kompensasi, Motivasi, dan Kinerja Karyawan adalah Reliabel.

Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan linier antara dua variabel serta mengukur keeratan hubungan dari kedua variabel tersebut. Kriteria tingkat kekuatan korelasi antara kedua variabel. Berikut adalah hasil perhitungan korelasi berdasarkan data hasil kuesioner yang diperoleh dan diolah menggunakan SPSS 22.

a. Hasil Uji Korelasi Variabel Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Adapun hasil uji koefisiensi korelasi instrumen kompensasi terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 11. Berdasarkan perhitungan di bawah ini, maka dapat disimpulkan bahwa signifikansi dari korelasi antara Kompensasi dengan Kinerja karyawan adalah $0,023 < 0,05$ yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan.

Tabel 11. Hasil uji korelasi pearson X1 terhadap Y

		Kompensasi	Kinerja
Kompensasi	Pearson Correlation	1	,239*
	Sig. (2-tailed)		,023
	N	90	90
Kinerja	Pearson Correlation	,239*	1
	Sig. (2-tailed)	,023	
	N	90	90

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22 (2020)

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa signifikansi dari korelasi antara Motivasi dengan Kinerja karyawan adalah $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan.

b. Hasil Uji Korelasi Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Adapun hasil uji koefisiensi korelasi instrumen motivasi terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 12. Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa signifikansi dari korelasi antara Motivasi dengan Kinerja karyawan adalah $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi

dengan Kinerja Karyawan.

Sedangkan uji korelasi pearson diatas, memiliki korelasi positif dengan nilai Pearson Correlation adalah 0,587 yang tergolong pada kategori cukup kuat. Nilai koefisiensi korelasi yang bertanda positif menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Motivasi dengan Kinerja Karyawan adalah memiliki hubungan yang searah.

c. Hasil Uji Korelasi Secara Simultan Variabel Kompensasi (X1), Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Adapun hasil uji koefisiensi korelasi secara simultan antara instrumen kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 13.

Tabel 12. Hasil uji korelasi pearson X2 terhadap Y

Correlations		Motivasi	Kinerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	,587**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	90	90
Kinerja	Pearson Correlation	,587**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	90	90

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22 (2020)

Tabel 13. Hasil uji korelasi secara simultan

Model Summary					Change Statistics				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,629 ^a	,396	,382	2,922	,396	28,489	2	87	,000

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22 (2020)

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat dilihat bahwa hubungan antara Kompensasi dan Motivasi (secara simultan) terhadap Kinerja Karyawan yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,629 hal ini menunjukkan pengaruh yang kuat. Sedangkan kontribusi atau sumbangan secara simultan variabel Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan adalah 62,9% sedangkan 37,1% ditentukan oleh variabel lain.

Uji Regresi

Uji regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen dimanipulasi (diubah-ubah). Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

a. Uji Regresi Linier Sederhana

Uji ini digunakan untuk mengetahui

seberapa besar pengaruh dari variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, sehingga apakah dapat diketahui variabel bebas tersebut berpengaruh positif atau negatif terhadap kinerja karyawan Gran Melia Hotel Jakarta.

Untuk persamaan Y dari penelitian ini dapat dilihat bahwa dari kolom Unstandardized Coefficients B. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 22 menunjukkan bahwa :

$$Y = 33,039 + 0,241 X_1$$

Maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1). Konstanta sebesar 33,039 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai trust maka nilai partisipasi sebesar 33,039.
- 2). Koefisien regresi X sebesar 0,241 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai trust, maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0,241.

Tabel 14. Hasil uji regresi linier sederhana variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja (Y)

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	33,039	4,298		7,688
	Kompensasi	,241	,105	,239	2,306

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22 (2020)

Tabel 15. Hasil uji regresi linier sederhana variabel motivasi (X2) terhadap kinerja (Y)

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	16,141	3,947		4,089
	Motivasi	,653	,096	,587	6,804

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22 (2020)

Untuk persamaan Y dari penelitian ini dapat dilihat bahwa dari kolom Unstandardized Coefficients B. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 22 menunjukkan bahwa :

$$Y = 16,141 + 0,653 X_2$$

Maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1). Konstanta sebesar 16,141 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai trust maka nilai partisipasi sebesar 16,141.
 - 2). Koefisien regresi X sebesar 0,653 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai trust, maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0,653.
- b. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Untuk persamaan Y dari penelitian ini dapat dilihat bahwa dari kolom Unstandardized Coefficients B. Hasil pengolahan data

menggunakan SPSS 22 menunjukkan bahwa :

$$Y = 7,023 + 0,228 X_1 + 0,647 X_2$$

Maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1). Nilai Constant sebesar 7,023, artinya kinerja karyawan walaupun tanpa dipengaruhi oleh Kompensasi dan Motivasi sudah mempunyai pengaruh sebesar 7,023.
- 2). Pengaruh antar variabel :
 - a). Pengaruh variabel Kompensasi terhadap Kinerja karyawan adalah 0,228 (positif).
 - b). Pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja karyawan adalah 0,647 (positif).

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan, Determinasi dihitung dengan menggunakan rumus : $KD = R^2 \times 100 \%$. Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS versi 22, terlihat pada tabel 17.

Tabel 16. Hasil uji regresi linier berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	7,023	5,084		1,381
	Kompensasi	,228	,084	,226	2,711
	Motivasi	,647	,093	,582	6,984
a. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22 (2020)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,396 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 39,6% sedangkan sisanya 60,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan. Sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi yang biasa disebut asumsi klasik. Adapun alat yang digunakan untuk mengolah data yaitu menggunakan program SPSS 22. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah :

a). Uji Normalitas

Dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas adalah sebagai berikut.

- 1). Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2). Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi

tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dari gambar 1 di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka dapat nilai residual tersebut normal.

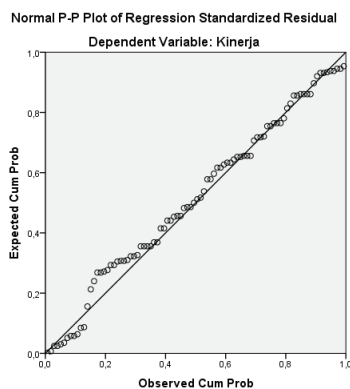
b). Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

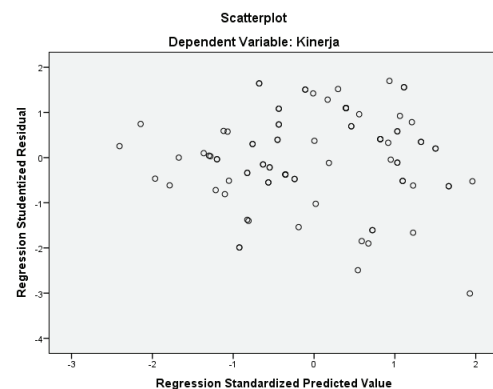
Dari gambar 2 di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

c). Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 atau sebelumnya. Jika terjadi korelasi maka dinamakan masalah autokorelasi. Uji asumsi klasik autokorelasi ini dengan menggunakan uji Durbin Watson.



Gambar 1. Hasil uji normalitas probability plot



Gambar 2. Hasil uji heteroskedastisitas

Tabel 18. Hasil uji autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,629 ^a	,396	,382		2,922	1,630
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi						
b. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22 (2020)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai Durbin Watson (DW) adalah sebesar 1,630 dimana nilai tersebut masih berkisar pada nilai statistik $DW \pm 2$, maka ρ akan bernilai 0 yang berarti tidak terjadi gejala autokorelasi pada model yang dibuat dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis untuk memperkuat hasil perhitungan yang diperoleh dan untuk mengetahui tingkat kebenaran pengaruh antara dua variabel yaitu variabel X terhadap variabel Y.

a). Uji Hipotesis (uji t)

Dasar pengambilan keputusan uji t adalah sebagai berikut:

- 1). Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima ada pengaruh signifikan.
- 2). Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $sig > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak tidak ada pengaruh signifikan.

Nilai t_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi 0.05 dengan derajat kebebasan df

= $n-k$ atau $90-3 = 87$, diperoleh t_{tabel} sebesar 1,987.

1). Pengujian koefisien variabel Kompensasi

Hipotesis:

$H_{01} : \beta_1 = 0$; Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan Departemen Food and Beverage pada Gran Melia Hotel Jakarta Selatan.

$H_{a1} : \beta_1 \neq 0$; Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan Departemen Food and Beverage pada Gran Melia Hotel Jakarta Selatan.

Dari output di bawah ini didapat nilai t_{hitung} Kompensasi sebesar 2,711 dan Signifikansi 0,008. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,711 > 1,987$) dan Signifikansi $0,008 < 0,05$. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kompensasi (X_1) dengan Variabel Kinerja (Y).

Tabel 19. Hasil uji hipotesis (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	T	Sig.
		B		Beta		
1	(Constant)	7,023	5,084		1,381	,171
	Kompensasi	,228	,084	,226	2,711	,008
	Motivasi	,647	,093	,582	6,984	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22 (2020)

2). Pengujian koefisien variabel Motivasi

Hipotesis:

$H_{02} : \beta_2 = 0$; Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan Departemen Food and Beverage pada Gran Melia Hotel Jakarta Selatan.

$H_{a2} : \beta_2 \neq 0$; Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan Departemen Food and Beverage pada Gran Melia Hotel Jakarta Selatan.

Dari output di atas diperoleh nilai thitung Motivasi sebesar 6,984 dan Signifikansi 0,000. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,984 > 1,987$) dan Signifikansi ($0,000 < 0,05$). Artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

a). Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0.05. Adapun kriteria pengujian adalah dengan melihat nilai Fhitung dan dibandingkan dengan Ftabel dan melihat nilai signifikansi.

- 1). Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak.
- 2). Jika $Sig < 0.05$ maka H_a diterima Jika $Sig > 0.05$ maka H_a ditolak.

Dari output di atas diperoleh nilai Fhitung sebesar 28,489 dan nilai Ftabel dapat dilihat pada tabel 20 pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel - 1) = 2, dan df 2 (n-k-1) atau $90-2-1 = 87$ (n jumlah data dan k jumlah variabel independen), hasil diperoleh untuk Ftabel sebesar 3,10. Dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($28,489 > 3,15$) dan Signifikansi $0,000 < 0,05$). Artinya terdapat pengaruh antara Kompensasi (X1), Motivasi (X2) secara simultan terhadap variabel Kinerja (Y).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan pada *Departement Food and Beverage* Gran Melia Hotel Jakarta Selatan tentang Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, penulis dapat mengambil kesimpulan yaitu: 1) Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Departemen Food and Beverag Gran Melia Hotel Jakarta Selatan, berpengaruh signifikan secara parsial yang dapat dilihat dari hasil uji t.

Hasil uji t Kompensasi sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen menunjukkan hasil nilai thitung Kompensasi sebesar 2,711 dan Signifikansi 0,008. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,711 > 1,987$) dan Signifikansi $0,008 < 0,05$, maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. 2) Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada *Departemen Food and Beverage* Gran Melia

Tabel 20. Hasil uji hipotesis secara simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	486,478	2	243,239	28,489	,000 ^b
	Residual	742,810	87	8,538		
	Total	1229,289	89			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22 (2020)

Hotel Jakarta Selatan, berpengaruh signifikan secara parsial yang dapat dilihat dari hasil uji t.

Hasil uji t motivasi sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen menunjukkan hasil nilai thitung Motivasi sebesar 6,984 dan Signifikansi 0,000. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai thitung $> t_{tabel}$ ($6,984 > 1,987$) dan Signifikansi 0,000 $< 0,05$, maka H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima. 3) Pengaruh Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Departemen Food and Beverage Gran Melia Hotel Jakarta Selatan, berpengaruh signifikan secara simultan yang dapat dilihat dari hasil uji F.

Berdasarkan hasil uji F maka dapat diketahui Fhitung sebesar 28,489 dan nilai F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik (lihat lampiran) pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel - 1) = 2, dan df 2 ($n-k-1$) atau $90-2-1 = 87$ (n jumlah data dan k jumlah variabel independen), hasil diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 3.10. Sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($28,489 > 3,10$) dan Signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hasil Pengujian menunjukkan H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas (Kompensasi dan Motivasi) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja).

PENGHARGAAN

Penghargaan ini diberikan kepada Universitas Pamulang dan Gran Hotel Melia Jakarta Selatan yang telah memberikan pendanaan dan kesempatan dalam menyelesaikan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, N. K., & Sudharma, I. N. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan Pada Hotel Bakung's Beach. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 1585-1594.
- Farida, S. I., & Anjani, S. R. (2019). Menumbuhkan Jiwa Kepemimpinan Pada Mahasiswa di Lingkungan Universitas Pamulang. *Inovasi*, 6(2), 19-20.
- Farida, S. I., & Fauzi, M. M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat. *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial*, 63-73.
- Farida, S. I., & Khair, O. I. (2019). Leadership sebagai Dasar Kecerdasan Intelektual Mahasiswa Program Studi Manajemen di Universitas Pamulang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(1).
- Farida, S. I., Iqbal, M., & Kurniasih, A. (2016). Pengaruh Kepercayaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kepuasan Kerja. *Jurnal Kependidikan: Penelitian Inovasi Pembelajaran*, 121-134.
- Hasibuan, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto. (2016). Kualitas Pelayanan Publik Dalam Pembuatan Izin Trayek Oleh DLLAJ Kabupaten Bogor. *Jurnal GOVERNANSI*, 47-59.
- Kasenda, R. (2013). Kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).
- Latief, A., Zati, M. R., & Mariana, S. (2018). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pusat penelitian kelapa sawit (PPKS). *Jurnal Sistem Informasi*, 2(1).
- Mangkunegara. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: In Media.
- Martinus, E., & Budiyanto, B. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(1).
- Maheswari, H., & Lutvy, L. R. (2015). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Ekonomi Raharja TBK Area Jakarta 5. *Jurnal Manajemen*, 19(2), 230-248.
- Murty, W. A. (2012). Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya) (Doctoral dissertation, STIE Perbanas Surabaya).

- Nurcahyani, N. M., & Adnyani, I. D. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 500-532.
- Pratamiaji, T., Hidayat, Z., & Darmawan, K. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang. *Progress Conference*, 430-438.
- Rozzaid, Y., Herlambang, T., & Devi, A. M. (2015). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 1(2).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Administrasi: Dilengkapi dengan metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 41-55.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41-55.
- Ulfa, M., Rahardjo, K., & Ruhana, I. (2013). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Auto 2000 Malang Sutoyo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1-11.
- Zulkarnain, I., Khair, O. I., Amirudin, A., & Nurhamdi, M. (2021). Pelatihan Dan Penyuluhan Untuk Mencetak Generasi Sumber Daya Manusia Yang Unggul. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Mengabdi (JIMAWAbdi)*, 1(2), 86-92.